



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

La huelga y su procedimiento en el ordenamiento jurídico español

Autor/es

PAULA NOGUERADO ANGERER

Director/es

Begoña Sesma Bastida

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Derecho

Departamento

DERECHO

Curso académico

2018-19



La huelga y su procedimiento en el ordenamiento jurídico español, de PAULA NOGUERADO ANGERER

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

© El autor, 2019

© Universidad de La Rioja, 2019

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

CURSO ACADÉMICO 2018/2019

LA HUELGA Y SU PROCEDIMIENTO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

TRABAJO FIN DE GRADO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GRADO EN DERECHO

AUTOR: PAULA NOGUERADO ANGERER

TUTOR: BEGOÑA SESMA BASTIDA

RESUMEN.

La investigación del presente Trabajo de Fin de Grado (TFG) está enfocada en analizar los aspectos más problemáticos y relevantes del derecho fundamental de huelga y su procedimiento regulador dentro del ordenamiento jurídico español con base en el Derecho Constitucional, Derecho de Trabajo, Sindical y Derecho de la Seguridad Social.

Es necesario partir de su regulación constitucional, como un derecho fundamental, propio y específico del derecho laboral. Así, el artículo 28.2 de la Constitución Española de 1978, es el encargado de regular como derecho fundamental el Derecho individual de huelga y su correspondiente ejercicio colectivo.

No obstante, a pesar de ser un derecho fundamental su regulación actual desarrollo no está contenido en una Ley Orgánica, sino en un Decreto Ley preconstitucional, en concreto por el RD 17/1977 de Relaciones de Trabajo. Por ello, podemos afirmar que, a este derecho y su ejercicio, se le ofrecen unas garantías donde se sitúa protegido por la Ley y Tribunales a pesar de no existir una Ley Orgánica que desarrolle el artículo citado.

A partir de ello, en el presente TFG, he tratado de delimitar un concepto de huelga destacando a los titulares de este derecho, así como las diferentes clases y límites de este. Además, he centrado su estudio en definir la regulación jurídica actual en nuestro país destacando el RDLRT y la STC 11/1981.

Finalmente, además de estudiar cada etapa del procedimiento del derecho a la huelga, he puesto de relieve los diferentes tipos de soluciones al conflicto centrándome en los procedimientos heterónomos.

ABSTRACT.

The research of the present work order degree is focused on analyzing the most problematic and relevant aspects of the fundamental right to strike and its regulatory procedure within the spanish legal system based on the constitutional right, labour law, trade unions right and social security law.

It is necessary to start from its constitutional regulation, as a fundamental, independent and specific right of labour law. Thus, article 28.2 of the Spanish constitution of 1978, is charged with regulating the individual right to strike as a fundamental right.

However, in spite of being a fundamental right, its current regulation is not contained in a basic law, but in an executive order previous to the Spanish constitution, exactly by the RD 17/1977 of labour relationships. Therefore, we can affirm that the right to strike offers some guarantees, it is protected by law and courts despite the absence of an organic law that develops the quoted article.

From this, in this research, I have tried to delimit a concept of strike emphasizing the holders of this right, as well as the different classes and limits. In addition, I focused this study on defining the current legal regulation in our country highlighting the RDLRT and the STC 11/1981.

Finally, furthermore to studying every stage of the right to strike procedure, I have highlighted the different types of solutions to the conflict focusing on heteronomous procedures.

ABREVIATURAS.

BOE→ Boletín Oficial del Estado.

CE → Constitución Española.

DLRT→ Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

FJ→ Fundamento jurídico.

IMAC→ Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

LIS→ Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 29 de junio.

LO→ Ley orgánica.

LOLS→ Ley Orgánica de libertad sindical.

LOTCT→ Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

LRJS→ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

NIE→ Número de identidad de extranjero.

OIT→ Organización internacional del Trabajo.

RAE→ Real Academia Española.

RDLeg. → Real Decreto Legislativo.

RDLIMAC → Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, por el que se crea el instituto de mediación, arbitraje y conciliación.

RDLRT→ Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

STC→ Sentencia del Tribunal Constitucional.

STS→ Sentencia del Tribunal Supremo.

UE→ Unión Europea.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1: ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA DE LA HUELGA	3
1.1 ORÍGENES DE LA HUELGA.....	3
1.2 CONCEPTO DE LA HUELGA.	3
1.3 TITULARIDAD DE LA HUELGA.	6
1.3.1 TITULARES DE ESTE DERECHO.....	8
CAPÍTULO 2: RÉGIMEN JURÍDICO DE LA HUELGA EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL	10
2.1 EL DERECHO DE HUELGA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.	10
2.1.1 EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.	10
2.2 EL IMPORTANTE R.D.L.R.T 17/1977 DE 4 DE MARZO.	13
2.3 LA IMPORTANCIA DE LA STC DE 8 DE ABRIL DE 1981.	14
CAPÍTULO 3: CLASES Y LÍMITES DE LA HUELGA.....	17
3.1 TIPOS DE HUELGA NO PERMITIDAS.....	17
3.1.1 HUELGAS ILEGALES.....	17
3.1.2 HUELGAS ABUSIVAS.....	18
3.2 LÍMITES DE LAS HUELGAS.	19
3.3 EFECTOS DE LAS HUELGAS.....	20
3.3.1 HUELGAS LEGALES.....	20
3.3.2 HUELGAS ILEGALES.....	22
CAPÍTULO 4: PROCEDIMIENTO DEL DERECHO DE HUELGA	24
4.1 DECLARACIÓN DE LA HUELGA.....	24
4.2 DESARROLLO Y COMITÉ DE LA HUELGA.....	26
4.3 FINALIZACIÓN DE LA HUELGA.	27

CAPÍTULO 5: REGULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO HUELGUÍSTA MEDIANTE SOLUCIONES HETERÓNOMAS.....	29
5.1 PROCEDIMIENTO HETERÓNOMO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	29
5.2 EFICACIA E IMPUGNACIÓN DE UN LAUDO ARBITRAL.	31
CONCLUSIONES.	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	35
JURISPRUDENCIA.....	36
LEGISLACIÓN.	36

INTRODUCCIÓN.

Resulta arriesgado estudiar la regulación de la huelga en España debido a que se trata aún como un tema delicado, en parte porque frente al fenómeno de la huelga entendido como un rechazo a la organización laboral y acto de resistencia, se plantean doctrinalmente posiciones muy directamente influidas por las ideologías que presentan los autores.

En el caso de España, se puede observar claramente una anomalía regulativa que ha impedido el desarrollo legislativo del artículo 28.2 de la Constitución Española desde 1978 hasta nuestros días. La STC 11/1981, de 8 de abril, en su fundamento jurídico 5, nos señaló que *“el desarrollo del derecho de huelga, como derecho fundamental que es, debe producirse mediante ley orgánica, no consintiendo regulaciones autonómicas diferenciadas”*. Por ello, hoy, se siguen aplicando las reglas del vigente texto preconstitucional, el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, declaradas parte de ellas inconstitucionales por la sentencia citada anteriormente.

Por todo ello, es destacable la escasa regulación existente a día de hoy en nuestro ordenamiento jurídico, tanto en el aspecto de su procedimiento de manera general como en cuanto a la regulación y delimitación de los servicios mínimos esenciales necesarios para la comunidad cuando se lleva a cabo una huelga.

Sin embargo, la huelga no siempre ha sido considerada como un derecho, más bien, se entendía como un delito de coligación regulado por el Código Penal que explicaré más adelante.

Por otro lado, hoy en día, la solución de estos conflictos tiene varios cauces considerados tras su estudio, como ambiguos debido a una falta de regulación. En primer lugar, pueden ser las partes las encargadas voluntariamente de buscar mecanismos para la solución de su discrepancia, que serían la conciliación, mediación y arbitraje voluntario. Mecanismos con una amplia flexibilidad en busca de la avenencia de las partes. En segundo lugar, se trata de un procedimiento en el que un tercero impuesto de manera obligatoria ofrece una solución, la cual las partes no pueden decidir acerca de esta. Es el ejemplo del arbitraje obligatorio.

Seguidamente, destacaré la estructura seguida en este trabajo:

- En el primer capítulo, intento aclarar y definir el concepto de huelga partiendo de sus orígenes y destacando los titulares de este derecho.
- En el segundo capítulo, tratare dicho derecho como fundamental relacionándolo con su desarrollo dentro del ordenamiento jurídico español además de intentar esclarecer su marco general dentro de la CE, el RDLRT y la STC 11/1981.
- En el tercer capítulo, explico las diferentes clases y efectos de huelgas, así como sus límites, estudiando la problemática de los servicios mínimos esenciales.
- En el cuarto capítulo, continúo desarrollando las diferentes fases por las que cruza un procedimiento de huelga, distinguiendo entre su declaración, desarrollo y finalización.
- En último lugar, en el quinto capítulo, estudio los diferentes métodos de finalización de un procedimiento de huelga de manera heterónoma, haciendo especial mención al arbitraje y a su consiguiente eficacia e impugnación de un laudo arbitral.

CAPÍTULO 1: ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA DE LA HUELGA

1.1 ORÍGENES DE LA HUELGA.

En España, en el siglo XIX, la actividad de la huelga estaba prohibida y considerada como un delito de coligación dentro del Código Penal¹. A finales de este siglo, comenzó el *movimiento obrero*, en el que se llevó a cabo numerosas protestas y reivindicaciones para abolir este concepto, consiguiendo que se reconociera como *libertad*, pero no como *derecho*. Esto quiere decir que convocar y manifestarse en una huelga no acarreaba la muerte o la cárcel, pero sí sanciones debido al incumplimiento de las obligaciones laborales.

Es aquí, cuando a principios del siglo XX, surgió la Ley de Huelgas y Coligaciones del 27 de abril de 1909 con el objetivo de terminar con estas controversias. A pesar de que se permitió la actividad huelguista, esta ley permitía al empresario poder rescindir del contrato del trabajador². Por lo tanto, aunque fueron unos buenos comienzos despenalizando esta actividad, aún perjudicaba a los trabajadores.

Más adelante, en la Constitución de II República de 1931, se avanzó reconociendo el derecho a sindicarse libremente; sin embargo, no es hasta el RDRL de 1977 y nuestra actual Constitución española cuando la huelga se reconoce como un derecho fundamental dentro de nuestro ordenamiento jurídico para la defensa de los intereses de los trabajadores. Es así, que la primera huelga general democrática se produjo a finales del año 1977, un éxito ya que se obtuvo el objetivo perseguido, la *libertad sindical*.

1.2 CONCEPTO DE LA HUELGA.

Antes de profundizar y poder comprender las siguientes ideas desarrolladas en este estudio, es necesario definir y delimitar con total claridad el concepto de huelga. Resulta relevante que, a pesar de la importancia de este derecho, reconocido en la Constitución

¹ Según la RAE es la *unión, trabazón o enlace de unas cosas con otras*. En el Código Penal se consideraba una acción fraudulenta para conseguir un objetivo.

² Artículo 1 de la Ley de Huelgas y Coligaciones de 27 de abril de 1909: “*Tanto los patronos como los obreros, pueden coligarse, declararse en huelga y acordar el paro para los efectos de sus respectivos intereses, sin perjuicio de los derechos que dimanen de los contratos que hayan celebrado.*”

española, nuestro ordenamiento jurídico no nos ofrezca una definición exacta del mismo.

Tal concepto tiene un gran abanico de variedades. Como percepción amplia, la huelga es un procedimiento legal que actúa en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores de manera voluntaria con el objetivo de generar una presión colectiva y poner fin a un conflicto.

Consecuentemente, se puede calificar como cese voluntario, colectivo y como es más frecuente, temporal de los trabajadores. Se trata de concepciones amplias propugnadas por sectores doctrinales.

Como ubicación a este concepto, sería el medio de defensa y forma de lucha que tienen los obreros para conseguir y mantener sus derechos. Sobre esta idea Guillermo Cabanellas expone que *“la huelga es la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o grupos de empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales.”*. Esta forma de reivindicar, mediante la inactividad laboral, hace posible que el abandono al lugar de trabajo se encuentre en un marco legal en busca de objetivos concretos.

Rafael López³ define huelga como *“paro o cese colectivo en el trabajo para que se produzca determinadas decisiones o modificar determinadas actitudes de quienes contratan, remuneran y reciben el producto de dicho trabajo: patronos y empresas privadas o públicas”*.

Otra manera de definir huelga podría ser la de alteración o perturbación del proceso productivo laboral en cuanto a los bienes y servicios concretada de manera colectiva por los huelguistas siendo una manera de presión con el fin de defender sus intereses. El TC se refiere a la huelga desarrollando esta idea en su sentencia 11/1981, de 8 de abril de 1981⁴.

³ LÓPEZ PINTO, R. (1986). *Sociología Industrial*. Pág. 324. Madrid. Ed. Alianza.

⁴ FJ. número 10: *“En este concepto más amplio, huelga es una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y de servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso. En este sentido amplio, la huelga puede tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas o en general en las condiciones de trabajo, y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos”*.

Otro concepto que cuenta con el respaldo del artículo 7.1 DLRT es el siguiente: la huelga *“habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados”*. Sin embargo, a pesar de parecer la cesación un aspecto fundamental para que se produzca el derecho a huelga, según Gárate Castro⁵, *“dicho cese no se circunscribe necesariamente al total y continuado, definitorio de huelga típica.”* El autor explica que pueden existir diferentes modalidades provenientes de movimientos sindicalistas con el objetivo de la *“satisfacción de las reivindicaciones laborales de modo más eficaz y con el menor sacrificio propio”*, denominando a estos movimientos como huelgas *atípicas*.

En cuanto al ámbito de la Unión Europea, también se reconoce el derecho a la huelga en el artículo 6.4 de la parte II de la Carta Social Europea de 1961 que desarrolla *“El derecho de negociación colectiva”* desarrollando que *“el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor”*.

Además, el artículo 13 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores de 1989 dedicado a la *“Libertad de asociación y negociación colectiva”* relata que *“el derecho a recurrir, en caso de conflicto de intereses, a acciones colectivas, incluye el derecho a la huelga sin perjuicio de las obligaciones resultantes de las reglamentaciones nacionales y de los convenios colectivos”*. En relación con esto, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en el año 2000, en su apartado sobre *“Derecho de negociación y de acción colectiva”*, cita en su artículo 28: *“Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislación y prácticas nacionales, tienen derecho (...) a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga.”*

Por último, la OIT⁶ define la huelga como *“medio legítimo fundamental del que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”*, refiriéndose al ejercicio de la defensa mediante movimientos y organizaciones sindicales.

⁵ GÁRATE CASTRO, J. (2013). *Derecho de huelga*. Pág. 22. España. Ed. Bomarzo.

⁶ Organización Internacional del Trabajo. (1996). *Guía sobre legislación del trabajo*. Párrafos 473 a 475. Ginebra: OIT

A partir de todos estos datos, destacaré varias características y elementos del derecho de huelga:

- Se trata de una medida o presión para frenar un conflicto colectivo en la relación laboral.
- El objetivo es obtener sus reivindicaciones.
- Supone la interrupción o cesación de la actividad laboral.
- Se ejerce de forma pacífica y no violenta por parte de los huelguistas.
- Por lo general, es de carácter temporal.

1.3 TITULARIDAD DE LA HUELGA.

Antes de comenzar explicando dicho apartado, cabe destacar un aspecto con considerable importancia. La huelga no es un deber, sino un derecho del trabajador que puede emplear o no según sus intereses. Es decir, el trabajador tiene total libertad de unirse a una huelga u oponerse a ella según establece el artículo 6.6 del RDLRT de 4 de marzo de 1977⁷. Además, la CE, que analizaré más adelante, reconoce y garantiza este derecho de forma directa y expresa a los huelguistas. En este hilo, la UE⁸ destaca que *“los trabajadores y empresarios, o sus organizaciones respectivas de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislación y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga”*.

Por lo tanto, este derecho podría considerarse como *individual*, ya que no pertenece ni corresponde a las organizaciones sindicales entrometerse en los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la forma de ejecutar ese derecho si es obligatoriamente de contenido *colectivo*. La construcción teórica que se comenta, de la titularidad individual y el ejercicio colectivo, no reúne los suficientes elementos para que se siga cuestionando el concepto y haya un alto grado de reflexión⁹

⁷ Artículo 6.6 del RDLRT: *“Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de esta, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna”*.

⁸ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 18 de diciembre de 2000. Apartado *“Derecho de negociación y de acción colectiva.”* (2000).

⁹ LAHERA FORTEZA, J.Z. (2000). *La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios*. Págs.- 93-96. Madrid.

Este derecho, al igual que los demás derechos de los trabajadores se considera *indisponible*¹⁰ para el titular del derecho. Por lo tanto, serán nulos *“los pactos establecidos en los contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga”*¹¹.

Por otra parte, en el fundamento 11 de la STC 11/1981, el Alto Tribunal define el derecho de huelga como aquel asignado a los trabajadores *uti singuli*, es decir, un derecho de carácter individual, aunque deba ser ejercitado colectivamente. En resumen, la titularidad es de carácter individual; sin embargo, las facultades para el ejercicio en sí de dicho derecho corresponden de igual manera a los trabajadores y a sus representantes u organizaciones colectivas. En caso contrario, sería una protesta de un trabajador en concreto, no se consideraría huelga. Distinción clara que hace el TC. También explica que *“el sindicato no tiene un monopolio de las facultades de convocatoria o proclamación de la huelga, pero tampoco puede ser privado de ellas. Para aclarar lo que se entiende por ejercicio colectivo debe señalarse que son facultades del derecho de huelga la convocatoria o llamada, el establecimiento de las reivindicaciones, la publicidad o proyección exterior, la negociación y finalmente, la decisión de darla por determinada. Se puede, por ello, decir que, si bien la titularidad del derecho de huelga pertenece a los trabajadores, y que a cada uno de ellos corresponde el derecho de sumarse o no a las huelgas declaradas, las facultades en que consiste el ejercicio del derecho de huelga, en cuanto acción colectiva o concertada, corresponden tanto a los trabajadores como a sus representantes y a las organizaciones sindicales”*.

Gárate Castro¹², analiza otra visión explicando la imposibilidad que tiene un trabajador para ejercitar el derecho de huelga individualmente, *“las facultades integrantes del contenido colectivo del derecho de huelga tienen sus propios titulares y éstos sólo pueden ser sujetos colectivos, lo que casa con la configuración de la huelga como medio de presión para la defensa del interés colectivo. La titularidad de las referidas facultades es siempre colectiva”*.

¹⁰ Artículo 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹¹ Artículo 2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

¹² GÁRATE CASTRO, J. (2013). *Derecho de huelga*. Pág. 33. España. Ed. Bomarzo.

1.3.1 TITULARES DE ESTE DERECHO.

Son titulares de este derecho todos los trabajadores con un contrato de trabajo, es decir, que no trabajen por cuenta propia¹³ (autónomos o independientes), ya sean nacionales como extranjeros mientras posean un NIE. Es decir, las personas que estén autorizadas¹⁴ a trabajar podrán ejercer dicho derecho de manera igualitaria que los españoles. Esto quiere decir, que todo extranjero que no tenga dicha situación en España no puede ejercitar el derecho a huelga.

Por otra parte, además de los trabajadores, también pueden promover la huelga los representantes y liberados sindicales, que son aquellos trabajadores de la empresa en sí o funcionarios que pertenecen a un Sindicato con el objeto de defender los intereses colectivos de sus compañeros. Aunque un propio trabajador puede promover una huelga, es necesario un acuerdo con más empleados o representantes.

Por lo tanto, poseen tal derecho las personas que estén sometidas a un contrato laboral prestando servicios remunerados a un empresario. Sin embargo, cabe destacar que estos servicios se pueden prestar a una empresa privada o a la Administración pública¹⁵.

El derecho de huelga de los funcionarios públicos no está desarrollado en el RDRL. Por lo tanto, cabe destacar la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que desarrolla la propia CE. Los artículos 1 y 2 de la LOLS explican que *“todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales, tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas”*. En este caso, los que quedan excluidos son los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar. Y los Jueces, Magistrados y Fiscales no tienen derecho a asociarse a ningún sindicato mientras se hallen en activo ejerciendo¹⁶. La regulación actual de los funcionarios públicos se establece en la Ley de Medidas para la Reforma de la Función

¹³ FJ. número 12 de la STC 11/1981: *“Caracteriza a la huelga la voluntad deliberada de los huelguistas de colocarse provisionalmente fuera del marco del contrato de trabajo. El derecho constitucional de huelga se concede para que sus titulares puedan desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales. Aquí radica una muy importante diferencia que separa la huelga constitucionalmente protegida por el artículo 28 y lo que en algún momento se ha podido llamar huelga de trabajadores independientes, de autopatronos o de profesionales, que, aunque en un sentido amplio sean trabajadores, no son trabajadores por cuenta ajena ligados por un contrato de trabajo retribuido”*.

¹⁴ Artículo 11.1 y 11.2 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

¹⁵ RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., MARTÍN VALVERDE, ANTONIO., GARCÍA MURCIA, J. (2018). *Derecho del Trabajo*. Pág. 415. Madrid, España. Ed. Tecnos.

¹⁶ Artículo 127 de la CE.

Pública 30/1984 de 2 de agosto, que reconoce el derecho a la huelga a los funcionarios de la Administración Civil del Estado y sus Organismos autónomos, a los agentes judiciales, al personal de la Administración Militar, aunque en este último caso se regirá por su normativa especial. En la STC 11/1981 destaca la Administración Militar son beneficiarios también de tal derecho.

Dentro de esta ley, a diferencia de los trabajadores de una empresa privada, en la Disposición Adicional Decimosegunda *“los funcionarios que ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación”*.

CAPÍTULO 2: RÉGIMEN JURÍDICO DE LA HUELGA EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

2.1 EL DERECHO DE HUELGA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.

Antes de la actual Constitución española, la política se regía caracterizada por un *intervencionismo público* debido a la consideración del conflicto social como una *desviación patológica* de la estructura social existente¹⁷. Esto puede conllevar beneficios como por ejemplo el favorecimiento del surgimiento de un arbitraje laboral; sin embargo, ese no fue nuestro caso, debido a que el fin no era el bienestar social ni la libertad sindicalista y patronal. Más bien, el objetivo por aquel entonces era la perpetuación de las estructuras de poder, como, por ejemplo, la eliminación de los sindicatos libres¹⁸.

En este ambiente, surgió la necesidad de la constitución de la Constitución española actual.

2.1.1 EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

En primer lugar, cabe mencionar que el derecho de huelga es considerado como **Derecho Fundamental**, recogido en la actual Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, en la sección primera, capítulo segundo, título primero; más en concreto en el artículo 28¹⁹.

¹⁷ MERINO MERCHÁN, J.F. (1979). *Arbitraje laboral*. Pág. 56. Madrid (Instituto de Empresa).

¹⁸ op. cit. págs. 17 y 19.

¹⁹ Artículo 28 de la CE: “1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.
2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.”

De manera que se otorga facultades a las personas para hacer valer tal derecho vinculado con los derechos económicos y sociales. Todos los trabajadores tienen el derecho de defender sus condiciones laborales, ya sean condiciones basadas en un ámbito económico o laboral, debido a su eficacia jurídica inmediata²⁰.

Además, tal derecho tiene aplicado una serie de garantías que vinculan a todos los poderes públicos, reserva de ley, en relación con el contenido esencial y su correspondiente recurso de amparo. Las mismas son necesarias para que además de poder ejercer tal derecho, se cumplan los requisitos para unos servicios esenciales para la sociedad.

En definitiva, con la llegada de la CE, se consagra el *pluralismo social* y la actividad necesaria de los agentes sociales.

2.1.1.1 DESARROLLO DEL DERECHO DE HUELGA Y RELACIÓN CON OTROS DERECHOS.

El desarrollo del derecho de huelga puede venir regulado por LO; así lo establece el artículo 81.1 de la CE²¹; sin embargo, hoy en día aún no se ha dictado. Por lo tanto, cabe destacar que a pesar de que no exista una ley que desarrolle tal derecho, puede ser de igual manera alegado y desarrollado por los tribunales debido a las garantías establecidas al igual que su eficacia jurídica inmediata.

En este aspecto, cabe mencionar el artículo 53.2 de la CE²² el cual ofrece una protección a los trabajadores para acogerse a la tutela de los tribunales ordinarios mediante un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumario. Además, agotada la vía ordinaria, cabe recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional²³.

Se presentó en 1993 un Proyecto de Ley Orgánica de Huelga y Medidas de Conflicto Colectivo; sin embargo, no llegó a aprobarse debido a una disolución anticipada de las Cámaras.

²⁰ Se trata de un principio que obliga y produce efectos del cumplimiento durante toda su vigencia.

²¹ Artículo 81.1 de la CE: “*son leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución*”.

²² Artículo 53.2 de la CE: “*Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.*”

²³ CRUZ VILLALÓN, J. (2017). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Pág. 557. Madrid. Tecnos.

Por lo tanto, hoy, solo podemos acudir a la CE, al RDLRT y a la doctrina jurisprudencial.

En cuanto a la relación con otros derechos, según el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores disponen de unos derechos básicos:

- “a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.*
- b) Libre sindicación.*
- c) Negociación colectiva.*
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.*
- e) Huelga.*
- f) Reunión.*
- g) Información, consulta y participación en la empresa.”*

Además, la STS, de 24 de noviembre de 1987, describe que es *“es preciso establecer un equilibrio entre el derecho de huelga y el derecho al honor de las personas, reconocidos ambos como fundamentales en los artículos 28.1 y 18.1 de la CE, equilibrio difícil de matizar en ocasiones”*. Descripción basada del artículo 175 a 182 referentes a la tutela de los derechos fundamentales del RDLeg 2/1995 de 7 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (derogado el 11 de diciembre de 2011).

Por otra parte, la LO 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical dictamina en su artículo 2.2 d) que *“las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes”*.

2.2 EL IMPORTANTE R.D.L.R.T 17/1977 DE 4 DE MARZO.

En el momento en el que se aprueba la CE, la regulación de la huelga y de los conflictos colectivos, ya estaba regulada y contenida en los primeros títulos (I y II) del Real decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo.

La composición de estos dos primeros títulos es la siguiente:

En primer lugar, el título primero regula el derecho de huelga y contiene tres capítulos. El capítulo primero (arts. 1-11) regula la huelga y cómo debe ejercerse. El capítulo segundo (arts. 12-14) desarrolla el cierre patronal y la actuación del empresario durante el procedimiento de la huelga. Por último, el capítulo tercero (arts. 15-16) contiene las sanciones que comprenden el acarreamiento del ejercicio del derecho de huelga para el empresario o trabajador.

Por otro lado, el título segundo trata los conflictos colectivos de trabajo en dos capítulos. En el capítulo primero (arts. 17-20) relata las disposiciones generales en los conflictos colectivos de trabajo. Y por último, en el segundo capítulo (arts. 21-26) regula el procedimiento que debe seguirse en los conflictos colectivos.

Esta regulación consiste en una norma preconstitucional pero que mantiene aún su vigencia. Como he señalado anteriormente, este derecho es el único no regulado por ley orgánica, a pesar de que se encuentra en el capítulo II del título I de la CE (derechos fundamentales y libertades públicas).

Se trata de una de las normas neurálgicas en relación con los procedimientos de solución de conflictos. Además, ha sido una ley con una trascendencia importante en relación con la jurisprudencia y doctrina constitucional.

El RDLRT, destaca desde dos puntos de vista: material y temporal. Primeramente, su contenido muestra interés por el recurso a mecanismos de composición de conflictos de gran relevancia, o de un interés general como destaca la normativa vigente actual, y que, por ello, conlleva a la utilización de mecanismo de presión como es la huelga²⁴. La autoridad moral del tercero desempeña un papel fundamental en la solución de conflictos²⁵, esto es así por el gran poder coercitivo; por ejemplo, el de los Inspectores de Trabajo. Esta autoridad también proviene de los árbitros designados en el arbitraje

²⁴ Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo: Estudio comparativo* (1ª ed.). Págs. 142 y ss. Ginebra: OIT.

²⁵ Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo: Estudio comparativo* (1ª ed.). Pág. 143. Ginebra: OIT.

obligatorio del artículo 10²⁶ del RDLRT, ya que además la decisión de estos cuenta con un respaldo gubernativo en su imposición.

En cuanto al ámbito temporal, cuenta su doble condición como norma preconstitucional y Decreto-Ley. Se trata de unas evoluciones de ideas sociales y normativas distintas²⁷.

El hecho de que esta norma fuera preconstitucional conllevó a una serie de discrepancias e incompatibilidades con la CE; los cambios jurídicos que se llevaron a cabo expresaron una modificación de la realidad social, replanteándose la vigencia del RDLRT. Por ello, se justifica la presentación de un recurso de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional mediante la STC 11/1981, que analizaré más adelante. No obstante, sí cabe mencionar el apartado tres de la disposición derogatoria de la CE, que deja sin efecto a las normas que se opongan a la CE. Por ello, en un principio parecería coherente que quedaría derogado el RDLRT, pero, sin embargo, la sentencia citada desarrolla que la promulgación de la CE no supone la nulidad obligatoria del RDLRT²⁸. Como consecuencia, se intentó llevar a cabo la elaboración de una Ley²⁹ que fuera compatible con la CE con el objetivo de terminar con la necesidad de acudir a la doctrina para interpretar el RDLRT³⁰.

Como conclusión, se podría aclarar que, hoy en día, el derecho de huelga de los trabajadores se rige por lo contenido en el RDLRT y la CE.

2.3 LA IMPORTANCIA DE LA STC DE 8 DE ABRIL DE 1981.

La Sentencia del Tribunal Constitucional en su STC de 11/1981 de 8 de abril surge en un contexto³¹ en el que, con un total de 52 diputados, dirigidos por Nicolás Redondo³² plantearon un recurso de inconstitucionalidad ante el RDLRT en base al artículo 161 de

²⁶ Artículo 10.1 del RDLRT: “El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio”.

²⁷ LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003). *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*. Pág. 162. España. Lex Nova.

²⁸ MARTÍNEZ MARTÍNEZ, R. (1981). *La Doctrina del Tribunal Constitucional en materia de huelga y conflictos colectivos: sentencia de 8 de abril de 1981*. Pág. 157. Madrid: Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social.

²⁹ En 1993 se llevó a cabo una iniciativa, que no fue aprobada por el Congreso.

³⁰ CRUZ VILLALÓN, J. (2017). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Pág. 557. Madrid. Tecnos

³¹ PALOMEQUE, M. C. (1993). *El derecho constitucional y su regulación en España*. Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense. Pág. 53.

³² Líder de la UGT y en 1980 diputado del Partido Socialista Obrero Español.

la CE relacionado con los artículos 31 y 34 LOTC. El objetivo era la adquisición de una ley orgánica que desarrollara el derecho de huelga como un derecho fundamental.

Es el propio TC el que considera como constitucional el RDLRT, manteniendo la mayor parte de su contenido, ya que, de lo contrario, se daría lugar a una situación de vacío legal³³. El TC se justifica añadiendo que *“la regulación legal del derecho de huelga en nuestro país está contenida en el mencionado Real Decreto-ley, en cuanto no sea contrario a la Constitución y en tanto no se dicte una nueva regulación por medio de Ley Orgánica”*³⁴.

Por ello, el Tribunal determinó varios motivos sobre la constitucionalidad de los siguientes artículos: 3, 5.1, 6.7, 10, 11, 25 b) y 26.

En primer lugar, el artículo tercero³⁵ no fue considerado como inconstitucional, siempre y cuando se interprete a las personas legítimas para el ejercicio de la huelga a los trabajadores, sus representantes y organizaciones sindicales. Sin embargo, sí se declaró inconstitucional las exigencias de que el acuerdo de huelga se declarara en cada centro de trabajo. Por otro lado, también se consideró inconstitucional los porcentajes mínimos necesarios para la convocatoria por parte de los trabajadores, además de acudir a las reuniones de los representantes. Se argumentó que no tenía una verdadera justificación además de limitar los medios de realización del derecho de huelga³⁶.

En segundo lugar, el artículo 5.1³⁷ no se calificó como inconstitucional siempre y cuando se comprenda un único centro de trabajo. Por lo tanto, sí sería inconstitucional el supuesto de huelga en una situación en la que se comprenda más de un centro.

En tercer lugar, el artículo 6.7³⁸ se declaró inconstitucional el hecho de que se otorgue exclusivamente la facultad al empresario para la designación de los trabajadores que,

³³ MILLA ROMERA, M. (2017). *La regulación del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico español*. Pág. 21. Soria, España.

³⁴ FJ. número 5 de la STC 11/1981.

³⁵ Artículo 3.1 y 3.2 del RDLRT: *“La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, en cada centro de trabajo.*

Están facultados para acordar la declaración de huelga: a) Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir al menos el setenta y cinco por ciento de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes. b) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando el veinticinco por ciento de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta.”

³⁶ MARTÍNEZ MARTÍNEZ, R. (1981) *La Doctrina del Tribunal Constitucional en materia de huelga y conflictos colectivos: sentencia de 8 de abril de 1981*. Madrid: Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social pág. 166.

³⁷ Artículo 5.1 del RDLRT: *“Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto. La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas.”*

durante el procedimiento de la huelga, se establecerán con el objetivo de velar por el mantenimiento de los locales e instalaciones del establecimiento.

En cuarto lugar, el artículo 10³⁹, fue considerado inconstitucional la facultad que se otorgaba al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo. Sin embargo, no tuvo la misma consideración, la facultad que se otorga al Gobierno para constituir un arbitraje obligatorio, siempre y cuando se garantice la imparcialidad de los árbitros. Por otro lado, no se consideró inconstitucional, la atribución al Gobierno de la facultad del establecimiento de medidas necesarias para el mantenimiento de los servicios esencial a la comunidad, debido a que el ejercicio de esta potestad está sometido a la jurisdicción de los Tribunales de justicia y al recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

En quinto lugar, en el artículo 11⁴⁰ se declaró inconstitucional la expresión “*directamente*” del apartado b).

Por otro lado, también se declaró inconstitucional del apartado b) del artículo 25⁴¹ la expresión “*laudos de obligatorio cumplimiento*”.

Por último, el único artículo declarado en su totalidad como inconstitucional fue el 26⁴², cuando se refiere a los conflictos colectivos.

³⁸ Artículo 6.7 del RDLRT: “El Comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.”.

³⁹ Artículo 10 del RDLRT: “El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16. Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas”.

⁴⁰ Artículo 11 b): “Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.”

⁴¹ Artículo 25 b): “Si el conflicto se planteara para modificar las condiciones de trabajo, la Autoridad laboral dictará laudo de obligado cumplimiento resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas”.

⁴² Artículo 26: “Los laudos de obligado cumplimiento, que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia adoptarán la forma de resolución fundada y decidirán de modo claro y preciso, tanto respecto de las cuestiones que se hubiesen planteado en el escrito inicial como de las suscitadas en la comparecencia de las partes relacionadas con el conflicto. Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata. Podrán ser recurridos en alzada ante la Autoridad laboral de grado superior, de conformidad con el artículo ciento veintidós, de la Ley de Procedimiento Administrativo. Una vez agotada la vía gubernativa podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente”.

CAPÍTULO 3: CLASES Y LÍMITES DE LA HUELGA

3.1 TIPOS DE HUELGA NO PERMITIDAS.

3.1.1 HUELGAS ILEGALES.

En cuanto a las huelgas *ilegales*, vienen reguladas nuevamente por el RDLRT, en concreto en el artículo 11, debido a la inexistencia de una ley orgánica que regule el artículo 28.2 de la CE. Cabe destacar que la STC 11/1981 redujo la amplitud de este artículo como ya he mencionado anteriormente.

Por ello, el RDLRT, define huelga *ilegal* como aquella que se produce infringiendo los requisitos procedimentales que la propia norma recoge. Estos requisitos son los relativos a la convocatoria de la huelga y a su correspondiente desarrollo.

Existen varios tipos de huelgas *ilegales* que se desarrollaré a continuación.

Por un lado, la huelga política es aquella que se inicia con motivos políticos con el objetivo de influir en los poderes públicos, siempre y cuando sea ajena al interés de los trabajadores. Sin embargo, aquí cabe una excepción que ha ofrecido la doctrina en cuanto a la interpretación de dicha ilegalidad; por ello, aunque resulte difícil de delimitar, se destaca que en casos en los que la huelga tenga como objetivo presionar a los poderes públicos con la finalidad de salvaguardar los intereses reales de los trabajadores, sí se comprenderá su legalidad en este aspecto.

Por otro lado, se considerará huelga *ilegal* aquella delimitada como huelga de solidaridad o apoyo, en la que se apoyen intereses ajenos al interés profesional. En este caso, para que no se considere ilegal, deberá afectar de manera directa⁴³ al interés de los trabajadores, como apunta la STC 11/1981. Ello restringe el contenido esencial del derecho.

Por último, las huelgas novatorias, son aquellas que tienen como finalidad alterar un convenio o laudo aún vigente. Por ello, no se permite reivindicar la contrariedad a un “*pacto implícito de paz social*”⁴⁴ siempre y cuando este esté en vigor. En este caso, también se implementan unas excepciones que reconoció la STC 11/1981:

⁴³ FJ. número 21 de la STC 11/1981: “la exigencia de que la incidencia del interés profesional sea directa, restringe el contenido esencial del derecho”.

⁴⁴ CRUZ VILLALÓN, J. (2017). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Pág. 563. Madrid. Tecnos.

- En primer lugar, es legal una huelga cuando proceda de una mera interpretación del pacto o convenio, sin el objetivo de modificarlo.
- En segundo lugar, se sostiene la legalidad a las huelgas que tengan como objetivo reivindicar algún punto no comprendido en el convenio. Además, dentro de esta cuestión, se considerará legal también el objetivo de regular el incumplimiento que haya generado el empresario de cara al convenio.
- Por último, se mantiene la legalidad en el caso en los que se haya producido una modificación de especial importancia de las condiciones en el instante en el que pactó el convenio.

3.1.2 HUELGAS ABUSIVAS.

Este tipo de huelgas vienen reguladas en el artículo 7.2⁴⁵ del RDLRT. Muchos autores e incluso la STC 11/1981, desarrollan que esta tipología de huelga puede llegar a suponer un abuso de derecho, pudiendo generar graves daños.

Así pues, la sentencia citada atribuye potestad al legislador para que pueda decidir sobre la licitud de este tipo de huelgas, en todo caso atendiendo al contenido esencial del derecho. Además, el fundamento jurídico 10 de la misma sentencia exige “*una proporcionalidad y unos sacrificios mutuos*” para que se cumpla el derecho a huelga. Seguidamente, cabe destacar que la huelga tiene una incidencia sobre terceros, como, por ejemplo, los consumidores o usuarios de los servicios de una empresa.

Por lo tanto, “*no deben imponerse más gravámenes o molestias que aquellos que sean necesarios*” (f.j. 10). Existe una presunción “*iuris tantum*” que viene a desarrollar explicando que “*quien pretenda extraer las consecuencias de la ilicitud o del carácter abusivo podrá ampararse en la presunción, pero significa también que la presunción, como todas las de este tipo, admite la prueba en contrario*” (f.j. 10). Son los propios huelguistas los que deben demostrar la no abusividad de su ejercicio del derecho de huelga.

A continuación, explicaré las huelgas abusivas más frecuentes. En todas ellas se presumirá “*iuris tantum*” lícitas, siempre y cuando el empresario no manifieste y demuestre lo contrario.

⁴⁵ Artículo 7.2 del RDLRT: “*Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos.*”

En primer lugar, las huelgas rotatorias son aquellas en las que su finalidad es el cese de la producción de manera sucesiva en diferentes departamentos o grupos, alternándose dicho paro. Cabe destacar que la STC 123/1992 declaró la inconstitucionalidad de este tipo de huelgas de manera que apoyaba lo dispuesto en el fundamento jurídico de la STC 11/1981⁴⁶.

En segundo lugar, las huelgas de celo o reglamento consisten en la realización de las tareas y cumplimiento del trabajo de manera muy minuciosa, provocando un retraso en la ejecución de las tareas. Todo ello provoca un anormal funcionamiento de la empresa⁴⁷.

Por último, las huelgas intermitentes son aquellas en las que la reivindicación proviene de alternar momentos de parón en jornadas de trabajo a lo largo de un periodo de tiempo, provocando cesación en la ejecución de las tareas. Sin embargo, la jurisprudencia ha destacado que no se considerará abusiva, siempre y cuando no se sufran daños desproporcionales.

3.2 LÍMITES DE LAS HUELGAS.

Se podría plantear que los únicos límites que se establece son los *servicios esenciales* regulados en el artículo 28.2 de la CE que puede ir ligado al 37.2⁴⁸ de la CE y los *servicios públicos*, únicamente los de absoluta necesidad. Así lo entendió la STC 11/1981 cuando desarrolla que la huelga no puede admitir que la comunidad sacrifique las necesidades primordiales referidas a servicios mínimos. Es el artículo 10.2⁴⁹ del RDLRT el que desarrolla dicha expresión.

Hoy en día para López-Aranguren, aún “*está pendiente una definición operativa de “servicio esencial” que sea generalmente aceptada y ello da origen a la queja sindical*”

⁴⁶ Parte del FJ. número 10: “*El abuso se puede cometer también cuando a la perturbación de la producción que la huelga acarrea se la dota de un efecto multiplicador, de manera que la huelga desencadena una desorganización de los elementos de la empresa y de su capacidad productiva que sólo puede ser superada mucho tiempo después de que la huelga haya cesado*”

⁴⁷ CRUZ VILLALÓN, J. (2017). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Pág. 29. Madrid. Tecnos

⁴⁸ Artículo 37.2 de la CE: “*Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.*”

⁴⁹ Artículo 10.2 del RDLRT: “*Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.*”

de que en la práctica es la autoridad gubernativa quien decide qué es un servicio esencial”.

Todo ello, dependerá siempre de las características, el desarrollo de la huelga, del tipo de servicios necesarios y la existencia de medios alternativos de solución⁵⁰.

Como última aportación a estos límites, cabe destacar la imposibilidad de suspender el derecho a huelga en caso de estados de alarma, excepción y sitio, tal y como refleja el artículo 55.1⁵¹ de la CE.

3.3 EFECTOS DE LAS HUELGAS.

Tales efectos difieren según sea la huelga *legal o ilegal*. Esto permite que la regulación de aquéllas puede y convenga seguirla a través de tal distinción.

3.3.1 HUELGAS LEGALES.

La calificación *legal* debe presentarse de forma indiscutible, incluso concurriendo circunstancias suficientes para mantener una calificación opuesta⁵².

En primer lugar, según Gárate Castro⁵³ se **prohíbe** que la consecuencia de una huelga *legal* constituya la **extinción de trabajo y la adopción de medidas disciplinarias directas**. El derecho a huelga se trata de un reconocido y tutelado derecho por medio del ordenamiento jurídico, lo que en todo caso no puede suponer incumplimiento contractual, cualquiera que sea el grado de participación del individuo. Queda aquí reflejado el artículo 6.1⁵⁴ del RDLRT. Por ello, cuando no exista “*falta laboral*”, cualquier disciplina sancionadora por la parte empresarial, implicará nulidad.

Sin embargo, sí cabe que el huelguista actúe de forma ilícita en el ejercicio de su derecho, legitimando el poder disciplinario del empresario.

⁵⁰ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J. (2017). *Derecho del Trabajo*. Pág. 420. Madrid. Tecnos.

⁵¹ Artículo 55.1 de la CE: “1. Los derechos reconocidos en los artículos 17, 18, apartados 2 y 3, artículos 19, 20, apartados 1, a) y d), y 5, artículos 21, 28, apartado 2, y artículo 37, apartado 2, podrán ser suspendidos cuando se acuerde la declaración del estado de excepción o de sitio en los términos previstos en la Constitución. Se exceptúa de lo establecido anteriormente el apartado 3 del artículo 17 para el supuesto de declaración de estado de excepción.”

⁵² GÁRATE CASTRO, J. (2013). *Derecho de huelga*. Pág. 144. España. Ed. Bomarzo.

⁵³ op. cit. pág. 145.

⁵⁴ Artículo 6.1 del RDLRT: “El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral”.

En la misma línea, se **prohíben los actos empresariales que envuelvan sanciones indirectas** (como, por ejemplo, las primas *antihuelgas*). Será nula toda medida que adopte una empresa durante o finalizada la huelga, recubriéndola de licitud aparante bajo las facultades que le confiere la ley (artículo 38⁵⁵ de la CE), siendo esta una sanción indirecta o represalia, como, por ejemplo, un traslado o cambio de funciones⁵⁶, cambio de fechas de vacaciones, etc.

Cabe destacar también como sanción indirecta la extinción objetiva por absentismo computando las ausencias de los días en los que se ha ejercido el derecho a huelga; esto viene prohibido por el artículo 52.d)⁵⁷ del ET.

Por último, se **restringe la posibilidad de sustitución de los huelguistas (esquirolaje)**⁵⁸. Esto es así, porque estas restricciones sirven para garantizar el interés de los huelguistas en cuanto a conseguir una cierta eficacia para sus reivindicaciones⁵⁹.

El artículo 6.5 del RDLRT desarrolla que *“En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo.”* Por ello, será así, siempre y cuando los trabajadores que hayan sido designados para el mantenimiento y retorno de la actividad empresarial no se nieguen a dicha prestación. En relación con este aspecto, la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan la empresa de trabajo temporal, prohíbe en su artículo 8 la celebración de contratos *“para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria”*.

Cabe destacar que, cabría la posibilidad de la sustitución por trabajadores que si tuviesen vinculación a la empresa pero que no se hayan sumado a la huelga (artículo 6.4

⁵⁵ Artículo 38 de la CE: *“Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.”*

⁵⁶ STS de Galicia de 8 de mayo de 1998 (recurso de suplicación núm. 1641/1988), tratando la asignación a una trabajadora con un puesto de trabajo de categoría de oficial, en el que, una vez finalizada la huelga, se le trasladó a realizar tareas de menor relevancia. Tareas que no se le encomendaron a los demás empleados de su misma categoría.

⁵⁷ Artículo 52.d) del ET: *“Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.*

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma”.

⁵⁸ Obrero que se presta a realizar el trabajo abandonado por un huelguista, o que no abandona el trabajo en una huelga: *los sindicalistas intentaron convencer a los esquirols*. Disponible en: <https://www.wordreference.com/definicion/esquirol>

⁵⁹ FJ. número 4 de la STC 123/1992, de 28 de septiembre.

RDLRT)⁶⁰. En la misma línea, el artículo 8.10 de LIS se considera como infracción muy grave la sustitución de “*otros trabajadores no vinculados al centro de trabajo al tiempo*”. Por tanto, se puede concluir que no se considera infracción administrativa la sustitución con trabajadores del centro, ya que no está expresamente prohibido. Por ello, es posible que los empleados no huelguistas acepten voluntariamente tal sustitución temporal.

Además, en materia de Seguridad Social, el artículo 6.3 del RDLRT desarrolla que el huelguista “*permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador*”. El empleado seguirá protegido en cuanto a las prestaciones sanitarias, no pudiendo recibir prestación por desempleo ni por incapacidad temporal mientras dure el ejercicio empleado por el huelguista. Así lo expuso en el artículo 2⁶¹ y 3⁶² la Orden de 20 de abril de 1977 que desarrolló el RDLRT. Por último, el empresario tiene la obligación según el artículo 1 de la misma Orden, emitir un informe de notificación a la Entidad Gestora de manera que se señale a los trabajadores que hayan quedado suspendidos por el motivo de la huelga, en un plazo de cinco días naturales a partir del día siguiente a la cesación del trabajo.

3.3.2 HUELGAS ILEGALES.

En primer lugar, cabe destacar que este tipo de huelgas son contrarias a la normativa que regula el ejercicio del derecho de huelga; por ello, debe suponer un incumplimiento laboral por parte del trabajador que lo ejerce de esta manera, además de existir la posibilidad de ser sancionado (artículo 54 ET al que se puede amparar el empresario por incumplimiento grave y culpable del empleado). La empresa, en el caso de que se

⁶⁰ Artículo 6.4 del RDLRT: “*se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga*”

⁶¹ Artículo 2 de la Orden de 30 de abril de 1977: “*La situación de alta especial, prevista en el número 3 del artículo 6.º del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, tendrá la consideración de asimilada a la de alta, a efectos del conjunto de la acción protectora del Régimen de que se trate, con las particularidades que a continuación se indican, en los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y accidente no laboral, cuando tales contingencias se produzcan durante aquella situación: a) No se percibirá el subsidio mientras el trabajador se encuentre en situación de alta especial. b) Una vez finalizada la situación de alta especial, la percepción del subsidio se regulará de acuerdo con las normas generales vigentes en la materia.*”

⁶² Artículo 3 de la Orden de 30 de abril de 1977: “*El trabajador no tendrá derecho a prestaciones por desempleo por el hecho mismo de la suspensión de su contrato de trabajo originada por el ejercicio del derecho de huelga o por cierre patronal, efectuado de conformidad con el capítulo II del Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.*”

genere una huelga de carácter *ilegal*, sí podrá contar con nuevos trabajadores que sustituyan a los huelguistas *ilegales*.

La participación *ilegal*, no cuenta con una previsión legal expresa, lo que conlleva que no esté regulado, con carácter general, la extinción del contrato como consecuencia. Gárate Castro⁶³, apunta que es necesario para que se lleve a cabo la extinción, la manifestación expresa de voluntad por parte del trabajador huelguista, del empresario o de ambos. A falta de esta, el contrato quedaría afectado por una *suspensión tácita*, cuya confirmación quedaría en manos de la decisión de la empresa.

Si analizamos los apartados 1 y 2 del artículo 6 del RDLRT, respectivamente analizan la no extinción del contrato de trabajo y la suspensión de este por la participación en la huelga. Claramente, se observa que no se refieren al mismo supuesto de hecho.

La diferencia de estos se aclararía recalcando que el artículo 6.1, desarrolla que no se llevará a cabo una extinción de contrato por la mera participación en la huelga. Mientras que el artículo 16.1, ofrece la posibilidad al empresario de decidir tal extinción cuando exista la participación en una huelga *ilegal*, cuando los trabajadores hayan actuado de manera *activa*. Como consecuencia, Gárate Castro⁶⁴ destaca que “*no es sancionable la participación meramente pasiva; esto es, la que se queda en la adhesión a la huelga ilegal, sin más, o, a lo sumo, esté acompañada de algunas actuaciones adicionales que entren dentro de las comunes u ordinarias del huelguista medio y no sean relevantes o significativas en comparación con las observadas por otros huelguistas*”.

En este aspecto, en materia de Seguridad Social, regirían los mismos efectos que para la huelga legal, a diferencia del empleado que participe activamente en el ejercicio de una huelga ilegal de manera que la empresa podría darle de baja⁶⁵. La única obligación que tiene el empresario en esta materia es la de emitir un informe notificando a la Entidad Gestora de los trabajadores que participan en la huelga en un plazo de cinco días naturales desde que se produce el cese del trabajo.

⁶³ GÁRATE CASTRO, J. (2013). *Derecho de huelga*. Pág. 181. España. Ed. Bomarzo.

⁶⁴ op. cit. pág. 183.

⁶⁵ CAMERO ARRANZ, I. (2014). *El derecho de huelga en los servicios esenciales de la comunidad*. Pág. 24. Palencia. España.

CAPÍTULO 4: PROCEDIMIENTO DEL DERECHO DE HUELGA

El artículo 53.1 de la CE y los límites que proporciona el TC ofrecen la posibilidad al legislador de regular el procedimiento, de manera que las condiciones y formalidades no resulten arbitrarias o no respeten el “*contenido esencial*” del derecho a la huelga.

Hoy en día, como ya he señalado anteriormente, la regulación viene de la mano del RDLRT contemplando tres fases generales que desarrollaré a continuación.

4.1 DECLARACIÓN DE LA HUELGA.

Como rasgos generales, la *declaración* de la huelga viene regulada en el artículo 3.1 del RDLRT, de manera que exige la adopción de un *acuerdo expreso y comunicación* de éste al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral competente (artículo 3.3 del RDLRT)⁶⁶. Gárate Castro⁶⁷ señala que el objeto de los apartados del artículo 3, “*son únicos cualquiera que sea el ámbito (centro de trabajo, empresa, grupo de sector, sector) de la huelga*”.

Los sujetos *legitimados* para tomar el acuerdo de declaración son los siguientes:

- Los *trabajadores* en las huelgas de ámbito empresarial o inferior, mediante una asamblea celebrada en la empresa o en el centro de trabajo al que pertenezcan (artículo 3.2.b) RDLRT). De esta manera, las reglas que se establecieron para esta reunión vienen proporcionadas por la STC 11/1981 en su fundamento jurídico 15.b), cuando cita que para que se aprecie la declaración de la huelga es necesario “*la participación colectiva necesaria*” para que el acto sea reconocible “*como ejercicio de huelga*”.

⁶⁶ Artículo 3 del RDLRT: “1. La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, en cada centro de trabajo.
2. Están facultados para acordar la declaración de huelga: a) Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir al menos el setenta y cinco por ciento de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.
b) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando el veinticinco por ciento de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta.
3. El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores.”

⁶⁷ GÁRATE CASTRO, J. (2013). *Derecho de huelga*. Pág. 101. España. Ed. Bomarzo.

Volviendo al RDLRT, éste somete a “*votación secreta*” el acuerdo y la necesidad de una “*mayoría simple*” de los trabajadores asistentes a la asamblea. Por último, la decisión se ha de constar en “*acta*”.

- Los *representantes legales* de los trabajadores. Según Gárate Castro⁶⁸, la lectura del precepto 3.2.a) no deja claro quiénes son esos representantes; por ello, se podría incluir en estos a las organizaciones sindicales, secciones sindicales constituidas en las empresas o los centros de trabajo. Así lo expuso la STC 11/1981 interpretando el artículo 3 del RDLRT haciendo referencia a la legitimación de las organizaciones sindicales “*con implantación en el ámbito laboral*” al que la huelga se extienda.

Indudablemente, en este rango, encontramos a la *representación unitaria* de las empresas o centros de trabajo como, por ejemplo, delegados de personal.

Su regulación se encuentra en el artículo 3.2.a) del RDLRT, estableciendo una “*reunión conjunta*” y una “*mayoría absoluta*” de los miembros. La decisión, al igual que los sujetos anteriores, se ha de constar en “*acta*”.

Cabe destacar que, en cuanto a las representaciones unitarias, el ET desarrolla en sus artículos 63.1 y 62.2⁶⁹ la decisión mayoritaria de este grupo. Se ha de determinar no sólo por los representantes asistentes, sino todos los que compongan el órgano.

Tras el levantamiento del “*acta*”, se lleva a cabo la *comunicación* mencionada anteriormente, de manera que debe hacerse obligatoriamente por escrito y notificarla con un mínimo de cinco días naturales de antelación a la empresa (este plazo se eleva a diez, en el caso de empresas encargadas de servicios públicos, según el artículo 4 del RDLRT). En el caso de que la declaración de la huelga provenga directamente de los trabajadores en un ámbito empresarial, el plazo de aviso empezará a contar desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario o empresarios afectados la celebración de la huelga (artículo 3.3. del RDLRT); nunca se contará ni el día del aviso, ni el día del comienzo de la huelga.

En cambio, si el ámbito en el que se va a desarrollar la huelga es supranacional, dicho comunicado irá dirigido a la representación colectiva empresarial. La razón de ello es el

⁶⁸ op. cit. Pág 103.

⁶⁹ Artículo 62.2 del ET: “*Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.*” Artículo 63.1: “*El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.*”

aseguramiento de los intereses públicos afectados. Si no excede del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, bastará con que se le comunique a la misma. En caso contrario, el comunicado deberá llegar al Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Según Gárate Castro⁷⁰, la comunicación deberá contener, al menos, *los objetivos y fecha del inicio de la huelga, las gestiones realizadas hasta entonces para resolver el conflicto y la composición del comité de huelga*”.

De acuerdo con esto, se admite la ilegalidad de las huelgas sin preaviso o por sorpresa; sin embargo, esta condición desaparece cuando esa falta de preaviso provenga de una *“notoria fuerza mayor”* o *“estado de necesidad”*⁷¹. Así pues, esa legalidad debe ser probada por quienes hayan incumplido tales requisitos.

Tras la comunicación del acta, se debe ofrecer una publicidad que sea suficiente para que todos los afectados y usuarios tengan conocimiento de la huelga.

4.2 DESARROLLO Y COMITÉ DE LA HUELGA.

En esta etapa, procede destacar nuevamente que el derecho de huelga consiste en un derecho de titularidad individual y ejercicio colectivo, por lo tanto, cada trabajador es libre de elegir si desea unirse a este proceso o no, sirviéndose así de canales de información, comunicación, etc. siempre de manera pacífica y de acuerdo con la normativa.

El artículo 8.2 del RDLRT⁷² declara una pauta de negociación exigible a las partes para llegar a la posibilidad de llegar a un acuerdo previo.

Además, el artículo 7.1 del RDLRT destaca unas reglas para el ejercicio del derecho: *“el ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias”*. La STC 11/1981, en su fundamento jurídico 17, entendió como *ocupación*, *“un ilegal ingreso en los locales o una ilegal negativa de desalojo frente a una legítima orden de abandono, pero no, en cambio, la simple permanencia en los puestos de trabajo”*.

⁷⁰ GÁRATE CASTRO, J. (2013). *Derecho de huelga*. Pág. 104. España. Ed. Bomarzo.

⁷¹ FJ. número 15 de la STC 11/1981.

⁷² Artículo 8.2 del RDLRT: *“Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.”*

Algunas pautas legales tienen a los trabajadores huelguistas como los únicos actuantes en las funciones de las huelgas (como, por ejemplo, la designación y constitución del comité de la huelga, que desarrollaré a continuación), por otro lado, se exige la actuación conjunta de ellos y la empresa (negociación, designación de los trabajadores que cubrirán los servicios mínimos, etc.)

El comité de huelga es un “*órgano de negociación representativo de los trabajadores en huelga, cuya duración es coincidente con la de la propia huelga*”⁷³. Contiene funciones y capacidades de obrar *limitadas*. Le corresponde la dirección, gestión, administración del proceso de la huelga, así como su “*participación en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto*”⁷⁴.

Algunas de sus funciones son las siguientes: celebración de reuniones con sus convocantes, actuaciones relacionadas con la publicidad, negociación con el empresario (obligación que establece el artículo 8.2 del RDLRT “*desde el momento del preaviso y durante la huelga*”), etc. Una de las funciones más destacables puede ser la garantizar la prestación de servicios para “*la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas*” (artículo 6.7 del RDLRT).

Puede así, mantener relación con la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social en relación con una posible mediación que regula el artículo 9 del RDLRT.

Respecto a su composición, serán los propios convocantes de la huelga los que designen a los miembros. De manera que serán elegidos los trabajadores afectados del propio centro de trabajo cuando el conflicto no exceda de ese ámbito. En caso contrario, se elegirán de cualquiera de los centros afectados. Según el artículo 5 del RDLRT “*no podrá exceder de doce personas*”; según el fundamento jurídico 16 de la STC 11/1981, se considera “*un criterio sensato en la medida en que los comités demasiado amplios dificultan los acuerdos*”.

4.3 FINALIZACIÓN DE LA HUELGA.

Como regla general, la huelga se finaliza cuando el plazo establecido para su duración termina, siempre y cuando se haya realizado todos los requisitos anteriores.

⁷³ CAMERO ARRANZ, I. (2014). *El derecho de huelga en los servicios esenciales de la comunidad*. Pág. 17. Palencia. España.

⁷⁴ Artículo 5 del RDLRT.

Existen dos cauces para esta finalización, en primer lugar, la desconvocatoria de la huelga *ordinaria*, la más típica, mediante el *acuerdo o pacto* conseguido por las partes enfrentadas en el conflicto. En segundo lugar, la finalización por cauces extraordinarios y excepcionales en los que la imposición de la decisión la interpone la autoridad gubernativa. Los más comunes son la declaración de *estado de alarma* o la sumisión a un *arbitraje obligatorio*⁷⁵(que desarrollaré en el último capítulo).

El artículo 8.2 del RDLRT destaca que los trabajadores huelguistas pueden llevar a cabo la finalización en cualquier momento, ya sea por haber logrado el objetivo de la huelga, no tener más resistencia para continuar o la voluntad de someterse a un conflicto colectivo (artículo 17.2 RDLRT). En el caso de haber llegado a un acuerdo entre las partes, la STS de 7 de febrero de 2011 (Rec. 102/2010), señala que “*Los acuerdos de desconvocatoria o de fin de huelga, -- cuya naturaleza ostenta el ahora objeto de la interpretación cuestionada, del que no se discute la ratificación posterior del preacuerdo alcanzado por las partes representadas ni consta que hubiere sido impugnado --, tienen el valor de convenio colectivo, como establece el artículo 8.2*”. Además, así lo expusieron el artículo 24.1 del RDLRT y la STC 11/1981.

La forma de finalización de la huelga no tiene los mismos requisitos formales de la declaración y convocatoria de esta. No obstante, sí se debe comunicar a la empresa por escrito, o a las asociaciones empresariales en caso de un ámbito superior.

⁷⁵ GÁRATE CASTRO, J. (2013). *Derecho de huelga*. Pág. 140. España. Ed. Bomarzo.

CAPÍTULO 5: REGULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO HUELGUÍSTA MEDIANTE SOLUCIONES HETERÓNOMAS.

5.1 PROCEDIMIENTO HETERÓNOMO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Como ya he mencionado anteriormente, las partes pueden llegar a un acuerdo por sí solas o mediante un tercero. Esta última opción se denominará solución heterónoma del conflicto colectivo.

En primer lugar, es preciso señalar la importante LRJS, que regula los requisitos para las personas que desean iniciar un proceso judicial en el Orden Jurisdiccional Social.

De manera que se precisa el intento de la tramitación de un acuerdo mediante la conciliación o mediación ante el servicio administrativo correspondiente (Artículo 63 LRJS); no obstante, sí se habilitan unas excepciones en el artículo 64 LRJS⁷⁶.

En este aspecto, el artículo 24 del RDLRT, mencionado en el capítulo 4, también regula la obligatoriedad de las partes a comparecer ante la Autoridad laboral de manera que se pretenda llegar a un acuerdo entre las partes.

En el caso de que se proceda a una conciliación, su regulación viene en la misma ley en el artículo 84. De modo, que se llevará a cabo ante el Secretario Judicial, y en el caso de que se llegue a un acuerdo entre las partes enfrentadas, este tendrá todos los efectos

⁷⁶ Artículo 64 de la LRJS: “1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan el agotamiento de la vía administrativa, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género. 2. Igualmente, quedan exceptuados: a) Aquellos procesos en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de someterse al agotamiento de la vía administrativa y en ésta pudiera decidirse el asunto litigioso. b) Los supuestos en que, en cualquier momento del proceso, después de haber dirigido la papeleta o la demanda contra personas determinadas, fuera necesario dirigir o ampliar la misma frente a personas distintas de las inicialmente demandadas.”

legales. En caso de no llegar a avenencia, el artículo 85 LRJS, regula la celebración del juicio en este Orden.

Además, los servicios administrativos de mediación, conciliación y arbitraje venían regulados por el RD 5/1979 (RDLIMAC), sobre la creación del IMAC y por el RD 2756/1979 sobre sus funciones encomendadas. Estas normas destacaron por su carácter novedoso, particularmente por la introducción del arbitraje voluntario, la creación de un organismo autónomo para la gestión de estos procedimientos y la desestabilización en la solución de conflictos⁷⁷.

A pesar de ello, hoy en día son las Comunidades Autónomas las que tienen potestad para regular estos procedimientos, siempre atendiendo al régimen procedimental establecido en el RD 2756/1979.

En cuanto a la mediación, desarrollado en el artículo 6 del RDLIMAC⁷⁸, se establece en conflictos colectivos de cualquier índole⁷⁹, jurídicos y de intereses. En este caso, el tercero es que el que va interviniendo en el proceso de manera que puede ayudar y proponer a las partes soluciones que estime oportunas. Sin embargo, son siempre las partes las que, en este procedimiento, determinen mediante un acuerdo o discrepancia de las medidas si desean aplicarlas o no.

Por otro lado, la conciliación, desarrollado en el artículo 5 del RDLIMAC⁸⁰ en el que se establece un intento de conciliación en el IMAC ante un funcionario Licenciado en Derecho, como requisito previo para el procedimiento y tramitación de un proceso laboral. Tal mecanismo consiste en la intervención de un tercero que lleva a cabo labores para que se generen reuniones de las partes con su presencia, de manera que sean las partes mismas las capaces de llegar a una solución que termine con su discrepancia.

⁷⁷ LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003). *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*. Pág. 226. España. Lex Nova.

⁷⁸ Artículo 6 del RDLIMAC: “Los trabajadores y empresarios podrán solicitar del Instituto la designación de un mediador imparcial en cualquier momento de una negociación o de una controversia colectiva. La Administración laboral podrá exigir al Instituto la designación de un mediador, cuando las circunstancias lo demanden y previa audiencia de los interesados. Todo ello sin perjuicio de las facultades que en materia de mediación tiene atribuidas la Inspección de Trabajo.”

⁷⁹ BARREIRO GONZÁLEZ, G., (1980) *Los procedimientos de solución de conflictos: mediación, conciliación y arbitraje. Análisis del Real Decreto-Ley 5/1979*. Pág. 389. España. Universidad Complutense.

⁸⁰ Artículo 5 del RDLIMAC: “Será requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral ante la Magistratura de Trabajo el intento de celebración del acto de conciliación ante un funcionario Licenciado en Derecho del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. La asistencia al mismo es obligatoria para ambas partes litigantes. Para su régimen, efectos y excepciones se estará a lo que preceptúan los artículos cincuenta, siguientes y concordantes de la Ley de Procedimiento Laboral, en lo que resulten aplicables.”

En último lugar, se encuentra el arbitraje, que consiste en un procedimiento en el que las partes depositan el poder de decidir a un tercero sobre sus discrepancias. A priori de manera voluntaria y con el compromiso de cumplir el laudo arbitral final⁸¹.

No obstante, aunque este procedimiento goce de un principio de voluntariedad, el artículo 10 del RDLRT, ya mencionado anteriormente, nos regula la figura del arbitraje obligatorio, de manera que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo puede provocar un arbitraje como procedimiento según la duración o consecuencias de la huelga. Además, pueden ser las mismas partes las que se pongan en contacto con la Inspección de Trabajo para que medie e interponga una solución al conflicto (artículo 9 del RDLRT); de manera que el incumplimiento de lo pactado puede provocar sanciones. En consecuencia, el artículo 12.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, señala que los Inspectores de Trabajo, podrán llevar a cabo labores de “conciliación y mediación en huelgas y otros conflictos cuando la misma sea aceptada por las partes”, además de “arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales cuando las partes expresamente lo soliciten, así como en los supuestos legalmente establecidos”.

Este tipo de arbitraje viene motivado por las excepcionales circunstancias en un supuesto hecho de la norma, como, por ejemplo, las consecuencias de una huelga o el perjuicio grave de la economía nacional.

Se trata de una figura que se encuentra presente tanto en conflictos colectivos jurídicos, arbitraje electoral (artículo 76 ET), conflictos de difícil calificación⁸², etc. Por ello, este procedimiento implica una autonomía colectiva, en concreto, la negociación colectiva.

5.2 EFICACIA E IMPUGNACIÓN DE UN LAUDO ARBITRAL.

La obligatoriedad de este laudo proviene de una norma jurídica y trae su causa del propio RDLRT. Dicho laudo tiene la misma eficacia que un laudo en un arbitraje voluntario. Esta eficacia se extiende durante el periodo previsto en la propia decisión arbitral⁸³. Por otro lado, su finalización “*devolverá el equilibrio a las partes, cerrará el*

⁸¹ CRUZ VILLALÓN, J. (2017). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Pág. 582. Madrid. Tecnos.

⁸² LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003). *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*. Pág. 339. España. Lex Nova.

⁸³ op. cit. Pág 378.

paréntesis de heteronomía estatal”⁸⁴. A partir de esta finalización, se abre nuevamente la posibilidad de ejercicio de huelga. Ejercicio ilegal si se realiza con anterioridad a la pérdida de vigencia del laudo en busca de alteración de su contenido [artículo 11.c) del RDLRT].

En cuanto a su impugnación, el laudo arbitral podrá ser en cualquier caso objeto de un control judicial. Sin embargo, la doctrina señala que será “*difícilmente impugnable salvo vicios esenciales (falta de audiencia o contenido ultra vires, por ejemplo, o que no se hayan garantizado las condiciones de imparcialidad del árbitro*”⁸⁵.

Asimismo, el orden jurisdiccional competente para conocer la impugnación de un laudo arbitral es el social y el cauce procesal será el de la impugnación de convenios colectivos. Por ello, la regulación vendrá prevista en el artículo 90 del ET, en cuanto a la aplicación e interpretación del convenio colectivo. El objetivo primordial de esta impugnación, entre otros, será el de evitar dilaciones indebidas (artículo 24 CE).

Como conclusión, destacaría la falta de regulación en este tipo de procedimientos. En la misma línea, existen vacíos en cuanto al nombramiento de los árbitros, plazos para dictar el laudo, preservación del derecho de audiencia de las partes, etc.

⁸⁴ BALLESTER PASTOR, A. (1993). *El arbitraje laboral*. Colección Tesis Doctorales. Págs. 233 a 239. Madrid.

⁸⁵ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. ^a E. (1987). *Derecho del Trabajo*. Pág 728. Madrid (Facultad de Derecho. Universidad Complutense).

CONCLUSIONES.

A modo de conclusión, lo más destacable sin duda, sería la escasa regulación existente hoy en día en España. Esto es así porque el derecho a huelga sigue regulado mediante una ley preconstitucional; es decir, se regula mediante un texto desarrollado antes de que la huelga se considerara como derecho fundamental.

Por lo tanto, la pregunta sería: ¿debe el ordenamiento jurídico español regular mediante una ley orgánica específica el derecho a la huelga? Partiendo del apoyo del artículo 81 de la CE, sí cabría reclamar una regulación de este derecho mediante LO.

Todo lo que abarca este derecho está desarrollado y regulado únicamente por el RDLRT 17/1977 y el artículo 28.2 de la CE. Ambos preceptos, aunque eficaces a priori, resultan desfasados y muy lejos de la actualidad. Además, el hecho de que la STC 11/1981, a pesar de ser bastante antigua también, declarara en su momento varios preceptos del RD como inconstitucionales, cabría una justificación para abordar una norma postconstitucional.

A pesar de que el motivo de esta falta de regulación sea la dificultad de llegar a un consenso en el Congreso, los trabajadores titulares de este derecho fundamental, no pueden quedar sin una protección específica porque son los encargados de prestar unos servicios a toda la sociedad; por ello, además de tratar este tema como un derecho del trabajador, debería ser valorado con la importancia que se merece, ya que las discrepancias que surgen entre un trabajador y un empresario se convierte directamente en un conflicto unido a toda la sociedad. Por ello, resulta necesario un precepto que proteja todos y cada uno de los derechos de un trabajador.

Por otro lado, también se observa un déficit en cuando a la regulación y delimitación de los servicios mínimos esenciales para la comunidad en las convocatorias de las huelgas. Aún no existe un precepto que defina exactamente *servicios mínimos esenciales*. Existe discrepancia en lo que define la CE como “*servicios esenciales para la ciudadanía*” y lo que dicta el RDLRT “*cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad*”. Esto genera una desigualdad entre los derechos y obligaciones de los trabajadores y empresarios.

Como último tema a destacar, sería la escasa y ambigua regulación en cuanto a la solución extrajudicial de los conflictos laborales. Considero, que ofrecer un impulso a estos mecanismos, facilitaría y agilizaría la solución de las discrepancias alejándose de las vías jurisdiccionales. Por ello, resulta necesario una regulación de cada uno de estos

procedimientos: mediación, conciliación y arbitraje. De manera que exista una normativa que uniforme aspectos como por ejemplo la elección de los árbitros, plazos para dictar el laudo, la eficacia de este, etc.

En mi humilde opinión, considero necesario que el legislador recoja toda la jurisprudencia desde 1977 hasta nuestros días y la vuelque como una norma con rango de ley. Y de la misma forma, se lleve a cabo la creación de una LO adecuada minuciosamente a este derecho, completando e incluso sustituyendo al RDLRT con un nuevo desarrollo constitucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. ^a E. (1987). *Derecho del Trabajo*. Madrid (Facultad de Derecho. Universidad Complutense).

BALLESTER PASTOR, A. (1993). *El arbitraje laboral*. Colección Tesis Doctorales. Madrid.

BARREIRO GONZÁLEZ, G., (1980). *Los procedimientos de solución de conflictos: mediación, conciliación y arbitraje. Análisis del Real Decreto-Ley 5/1979*. Pág. 389. España. Universidad Complutense.

CAMERO ARRANZ, I. (2014). *El derecho de huelga en los servicios esenciales de la comunidad*. Palencia: Universidad de Valladolid.

CRUZ VILLALÓN, J. (2017). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid. Tecnos.

GÁRATE CASTRO, J. (2013). *Derecho de huelga*. España. Ed. Bomarzo.

LAHERA FORTEZA, J.Z. (2000). *La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios*. Madrid.

LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003). *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*. España. Lex Nova.

LÓPEZ PINTO, R. (1986). *Sociología Industrial*. Madrid. Ed. Alianza.

MARTÍNEZ MARTÍNEZ, R. (1981). *La Doctrina del Tribunal Constitucional en materia de huelga y conflictos colectivos: sentencia de 8 de abril de 1981*. Madrid: Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J. (2017). *Derecho del Trabajo*. Madrid. Tecnos.

MERINO MERCHÁN, J.F. (1979). *Arbitraje laboral*. Madrid. (Instituto de Empresa).

MILLA ROMERA, M. (2017). *La regulación del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico español*. Soria, España.

PALOMEQUE, M. C. (1993). *El derecho constitucional y su regulación en España*. Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense.

RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., MARTÍN VALVERDE, ANTONIO., GARCÍA MURCIA, J. (2018). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España. Ed. Tecnos.

JURISPRUDENCIA.

Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 11/1981 de 8 de abril de 1981.

Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 123/1992 de 28 de septiembre.

Tribunal Supremo. Sentencia núm. 1987/8367 de 24 de noviembre de 1987.

Tribunal Supremo. Sentencia núm. 1641/1988 de 8 de mayo de 1998.

Tribunal Supremo. Recurso núm. 102/2010 de 7 de febrero de 2011.

LEGISLACIÓN.

Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores de 1989. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDSFT/1989-CDSFT.htm>

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 18 de diciembre del 2000. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Carta Social Europea de 1961. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-13567>

Constitución Española de 1978. Boletín Oficial del Estado número 311, de 29 de diciembre de 1978, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Constitución Española de 9 de diciembre de 1931. Disponible en: http://www.congreso.es/docu/constituciones/1931/1931_cd.pdf

Ley de huelgas y Coligaciones, de 27 de abril de 1909. Disponible en: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/reunion/1909.htm>

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresa de trabajo temporal. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-12554>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8168&p=20150722&tn=2>

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-16660>

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-544>

Organización Internacional del Trabajo de 1981. *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo: Estudio comparativo*. (1ª ed.) Ginebra OIT.

Organización Internacional del Trabajo de 1996. *Guía sobre legislación del trabajo*. Párrafos 473 a 475. Ginebra: OIT.

Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas.

Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-28715>

Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Disponible en:

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg2-1995.html

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-6061>

Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-3393>